

BISNIS DAN EKONOMIKA / ILMU EKONOMI

Keputusan Perempuan Menikah Untuk Bekerja: Sebuah Studi *Backward Bending Of Labor Supply*

I Gusti Ayu Pusparani*, Bambang Budiarto, Sugeng Hariadi

Fakultas Bisnis Dan Ekonomika Universitas Surabaya, Raya Kalirungkut, Surabaya 60293

Corresponding author : ranraniran16@gmail.com

Abstract - In the current global era, working women is not surprising, especially for women with families. Various reasons become the basis for a woman to work. Economic development makes the needs increase, the number or quantity of women workers is increasing. The descriptive qualitative analysis approach of exploration with the triangulation method in this study aims to find out the reasons for women to continue working or not after marriage. The data collected is primary data from the results of semi-structured interviews with three parties, namely married women who work in the banking, non-banking industries, and housewives. The results of this study indicate that married women who decide to work are based on reasons to help the family economy. When given a higher salary offer with the consequence of increased work hours, women workers do not take the offer. In accordance with the backward bending of labor supply theory (Eisenhauer, 2014), that working hours respond positively to wage increases to a certain level, further increases in wages encourage a reduction in the hours desired by labor.

Keyword: *Backward Bending of Labor Supply, Decision, Married Woman, Working*

Abstrak - Pada era global saat ini, perempuan bekerja bukanlah hal mengejutkan, terlebih untuk perempuan berkeluarga. Berbagai alasan menjadi dasar bagi seorang perempuan untuk bekerja. Perkembangan ekonomi membuat kebutuhan semakin bertambah, jumlah atau kuantitas pekerja perempuan semakin meningkat. Pendekatan analisis kualitatif deskriptif eksplorasi dengan metode triangulasi dalam studi ini bertujuan untuk mengetahui alasan apa yang menjadi dasar perempuan untuk tetap bekerja atau tidak setelah menikah. Data yang dikumpulkan merupakan data primer dari hasil wawancara secara semi-terstruktur dengan tiga pihak, yaitu perempuan menikah yang bekerja di industri perbankan, non-perbankan, dan ibu rumah tangga. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perempuan menikah yang memutuskan untuk bekerja didasari oleh alasan untuk membantu perekonomian keluarga. Ketika diberikan tawaran gaji yang lebih besar dengan konsekuensi jam kerja yang ditambah, perempuan pekerja tidak mengambil tawaran tersebut. Sesuai dengan teori backward bending of labor supply (Eisenhauer, 2014), bahwa jam kerja merespons secara positif terhadap kenaikan upah hingga ke tingkat tertentu, peningkatan lebih lanjut dalam upah mendorong pengurangan jam-jam yang diinginkan tenaga kerja.

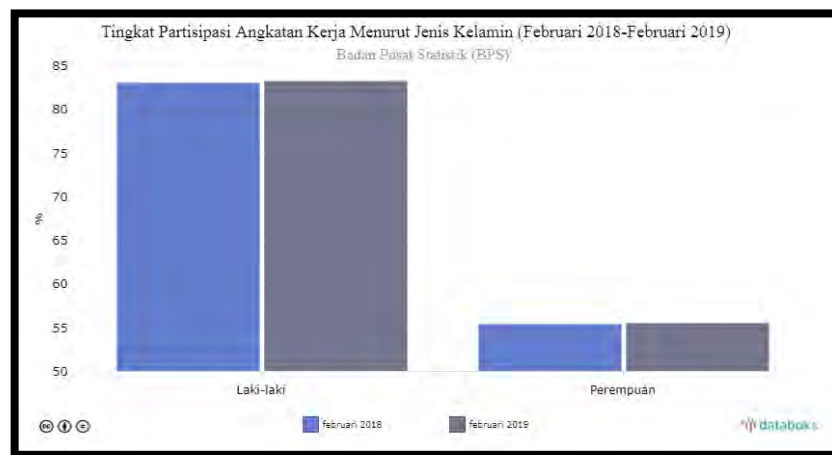
Kata Kunci: *Backward Bending of Labor Supply, Bekerja, Keputusan, Perempuan Menikah*

Pendahuluan

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan (Indriani, 2016). Ketersediaan tenaga kerja sangat dibutuhkan dalam menopang pembangunan, dengan ketersediaan tenaga kerja yang memadai maka rencana pembangunan lebih cepat terlaksana. Tenaga kerja merupakan sumber daya yang paling penting dalam proses pembangunan, karena dengan faktor produksi tenaga kerja yang melimpah maka kegiatan ekonomi akan lebih cepat berkembang dan mampu bersaing sehingga memberikan dampak pada pertumbuhan ekonomi yang lebih baik (Zulfanetti, 2016).

Menurut Simorangkir (2019), Indonesia diproyeksi masuk dalam lima besar negara dengan pertumbuhan ekonomi tertinggi di dunia pada 2045 mendatang. Namun ada sejumlah tantangan yang tak mudah dan perlu diantisipasi Indonesia dalam mewujudkan

misi tersebut, salah satunya masih tingginya ketimpangan gender dalam partisipasi ekonomi di Indonesia. Jumlah angkatan kerja perempuan Indonesia saat ini jauh lebih rendah dibanding laki-laki (Simorangkir, 2019). tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia perlu ditingkatkan guna mengoptimalkan capaian target pertumbuhan ekonomi yang diinginkan. Salah satu cara yang dilakukan saat ini adalah dengan menciptakan lapangan kerja yang tidak diskriminatif. Perempuan memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam pembangunan di segala bidang, baik ekonomi, sosial dan budaya (Komariah, 2006).



Sumber: databoks.katadata.co.id, 2019

Gambar 1

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Era global menuntut kaum perempuan memiliki peran ganda. Selain sebagai ibu dan istri juga menuntutnya bekerja di luar rumah sebagai wanita karier. Fenomena yang terjadi dalam masyarakat saat ini adalah semakin banyaknya perempuan yang membantu suami mencari tambahan penghasilan. Beberapa alasan lain perempuan memilih untuk tetap bekerja setelah menikah yaitu untuk pembuktian diri.

Menurut Sustika (2018), tidak mudah bagi seorang perempuan yang sudah berkeluarga memilih untuk tetap bekerja. Banyak pertimbangan yang harus dipikirkan. Ada konsekuensi besar yang mau tidak mau harus ditanggung demi membantu suami atau keluarga. Adanya pemahaman terkait konsekuensi tersebut membuat beberapa pekerja mengurangi jam kerja mereka pada tingkat upah tertentu. Apabila tingkat upah semakin tinggi namun waktu luang (*leisure time*) yang dimiliki semakin berkurang karena tuntutan pekerjaan yang semakin banyak seiring dengan meningkatnya jumlah upah tersebut, maka pekerja cenderung mengurangi jam kerja dibandingkan harus kehilangan waktu luang bersama keluarga. Sehingga dampak dari kejadian tersebut membuat kurva penawaran tenaga kerja membengkok ke belakang atau dikenal dengan sebutan *backward bending supply curve*.

Penelitian ini merupakan *descriptive research* karena penelitian ini menjelaskan dan menjawab persoalan tentang peristiwa wanita karier. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis keputusan perempuan terkait tetap bekerja atau tidak setelah menikah. Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna untuk memberikan kontribusi

berupa ilmu pengetahuan tentang *backward bending supply* dan menambah wawasan mengenai alasan perempuan yang sudah menikah terkait keputusan untuk tetap bekerja atau tidak kepada pihak akademis maupun pembaca. Teori yang digunakan dalam penelitian ini meliputi teori tentang bank, rekrutmen bank, pasar tenaga kerja, teori hierarki menurut Maslow, wanita karier dan *backward bending of labor supply*.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif eksplorasi dengan metode triangulasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara semi-terstruktur kepada perempuan yang sudah berkeluarga terkait keputusan untuk tetap bekerja atau tidak setelah menikah. Selain itu, teknik pengumpulan data lainnya yaitu observasi untuk lebih memperkuat bukti, dilakukan dengan melihat tingkah laku, mimik muka secara langsung saat bersama dengan responden. Sumber data yang digunakan untuk penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Subjek penelitian ini berasal dari pegawai perbankan, pegawai non-perbankan serta non-pegawai (ibu rumah tangga). Tiga responden tersebut akan dibandingkan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap bekerja ataupun tidak bekerja setelah menikah.

Hasil

Tabel 1

Alasan Perempuan Berkeluarga Memilih Tetap Bekerja Setelah Menikah Dari Sudut Pandang Customer Service, General Affair dan Direktur Utama (Sektor Perbankan)

| Identitas | Jabatan | Sebelum Menikah | Sesudah Menikah | Alasan Tetap Bekerja | Keterangan |
|-----------|-------------------------|--|--|--|---|
| 1a | <i>Customer Service</i> | Lebih fokus ke pekerjaan | Waktu dan pikiran tidak bisa full ke pekerjaan | Membantu perekonomian keluarga Passion Motivasi diri tentang pemberian Tuhan | Diperoleh dari pengalaman selama menjadi pegawai bank |
| 1b | <i>General Affair</i> | Pulang kerja tidak mengurus apa-apa | Pulang kerja mengurus urusan rumah | | |
| 1c | <i>Direktur Utama</i> | Pulang larut malam tidak masalah karena tidak ada tanggung jawab | Mengatur waktu agar tidak sering-sering pulang malam | | |

Sumber: Hasil wawancara, diolah penulis, 2019

Tabel 2

Alasan Perempuan Berkeluarga Memilih Tetap Bekerja Setelah Menikah Dari Sudut Pandang Farmasi, Dosen dan Guru (Non-Perbankan)

| Identitas | Jabatan | Sebelum Menikah | Sesudah Menikah | Alasan Tetap Bekerja | Keterangan |
|-----------|---------|---|--|--|---|
| 2a | Farmasi | Lebih nyantai Tanggung jawab hanya pada diri sendiri | Tanggung jawab lebih ke keluarga. Harus membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga Semua untuk keluarga | Sudah terbiasa bekerja sebelum menikah Lebih mandiri, tidak bergantung dengan suami | Diperoleh dari pengalaman selama menjadi karyawan |
| 2b | Dosen | Hanya fokus ke pekerjaan | | Mendapat izin dari suami untuk mengejar cita-cita sebagai dosen | Diperoleh dari pengalaman selama menjadi dosen |
| 2c | Guru | Bisa menikmati kehidupan sendiri | | Membantu perekonomian keluarga | Diperoleh dari pengalaman menjadi guru |

Sumber: Hasil wawancara, diolah penulis, 2019

Tabel 3

Alasan Perempuan Berkeluarga Memilih Tetap Menjadi Ibu Rumah Tangga

| Identitas | Alasan | Keterangan |
|-----------|--|--|
| 3a | Karena sudah terbiasa tidak bekerja dari sebelum menikah | Diperoleh dari keputusan setelah menikah |
| 3b | Permintaan suami | |
| 3c | Tidak suka bekerja di luar rumah | |

Sumber: Hasil wawancara, diolah penulis, 2019

Tabel 4

Alasan Perempuan Berkeluarga Memutuskan Tetap Bekerja Menurut Teori Hierarki Kebutuhan (Abraham Maslow)

| Identitas | Alasan Hierarki Kebutuhan | Keterangan |
|-----------|---|--|
| 1a | <i>The Psychology Needs</i> | Alasan utama responden yaitu untuk membantu perekonomian keluarga dimana kebutuhan keluarga tersebut merupakan kebutuhan utama yaitu sandang, pangan dan papan. |
| 1b | <i>The Psychology Needs</i> | Responden memutuskan untuk tetap bekerja yaitu untuk membantu suami dalam memenuhi kebutuhan keluarga, dimana kebutuhan semakin lama semakin meningkat. |
| 1c | <i>The Need for Self-Actualization</i> | Responden telah melalui semua tingkatan hierarki kebutuhan sehingga responden telah mencapai tingkatan tertinggi. Responden merasa memang harus bekerja karena beranggapan bahwa apabila suami dan istri bekerja maka perekonomian keluarga akan lebih lancar. Selain itu, bekerja merupakan bentuk aktualisasi diri dari responden untuk mengembangkan segala potensi yang telah diberikan Tuhan. |
| 2a | <i>The Esteem Needs: Kebutuhan Tinggi</i> | Dengan bekerja, responden merasa lebih mandiri sehingga tidak bergantung dengan suami. Selain itu, responden sudah terbiasa bekerja dari sebelum menikah. |
| 2b | <i>The Esteem Needs: Kebutuhan Tinggi</i> | Responden bekerja karena mendapat izin dari suami untuk mengejar kebutuhan ego responden yaitu ingin menjadi dosen. Selain itu karena adanya keyakinan untuk berprestasi dari dalam diri. |
| 2c | <i>The Psychology Needs</i> | Responden memutuskan untuk tetap bekerja setelah berkeluarga yaitu untuk membantu suami dalam memenuhi kebutuhan utama keluarga berupa sandang, pangan dan papan. |

Sumber: Hasil wawancara, diolah penulis, 2019

Diskusi

I. Tabel 1 menunjukkan ketiga responden dari industri perbankan memiliki alasan untuk tetap bekerja yang sama meskipun perbedaan utama dalam bekerja sebelum dan sesudah menikah berbeda. Ketiga responden memilih untuk tetap bekerja karena untuk membantu perekonomian keluarga. Ketiga responden merasa bahwa semakin lama kebutuhan tidak semakin sedikit, melainkan semakin bertambah. Apabila hanya mengharapkan dari penghasilan suami saja, bisa menimbulkan konflik dalam keluarga. Ketiga responden percaya apabila suami dan istri sama-sama bekerja maka ekonomi keluarga akan lebih mudah dan kebutuhan dapat tercukupi dengan baik.

Bekerja di bank merupakan salah satu pekerjaan yang harus siap ditempatkan dimana saja. Persamaan dari ketiga responden yaitu meskipun dipindah dan digaji lebih besar, ketiga responden akan memilih untuk tidak mengambil kesempatan tersebut, karena ketiga responden lebih memilih untuk bersama keluarga. Ketiga responden merasa bahwa pekerjaan saat ini sudah cukup menyita waktu bersama keluarga. Ketiga responden merasa menjadi wanita karier bukanlah hal yang mudah. Untuk jam kerja, ketiga responden merasa bahwa bekerja di sektor perbankan tidak cukup fleksibel.

Seringkali responden merasa tidak mampu untuk menghadapi hari berikutnya, namun dukungan dan bantuan dari keluarga merupakan hal yang sangat berharga sehingga responden dapat menjalankan hari-hari kerja dengan tenang.

II. Tabel 2 menunjukkan hasil wawancara yang dilakukan kepada responden dari industri non-perbankan tersebut menunjukkan perbedaan keadaan sebelum dan sesudah menikah hingga alasan yang membuat responden tetap bekerja.

Ketiga responden merasa dalam bekerja sebelum menikah hanya menanggung diri sendiri, dalam bekerja juga lebih santai. Namun setelah menikah, ketiga responden tidak hanya menanggung diri sendiri, melainkan keluarga. Waktu yang dimiliki juga harus dibagi dengan keluarga.

Ketika ada kemungkinan kesempatan pemindahan kerja dengan gaji yang lebih tinggi, ketiga responden memilih untuk tidak mengambil kesempatan tersebut. Ketiga responden lebih memilih bersama keluarga dibandingkan harus jauh dari keluarga dan memikirkan agar peran sebagai wanita karier dapat terus berjalan dengan seharusnya. Ketiga responden juga merasa apabila harus dipindah kerja, maka akan membutuhkan lebih banyak waktu lagi, berangkat akan lebih pagi dan pulang akan lebih malam. Sehingga, apabila ada kesempatan tersebut, ketiga responden tidak akan mengambilnya dengan keluarga sebagai pertimbangannya.

Untuk jam kerja, ketiga responden merasa sudah cukup fleksibel sehingga dapat menyeimbangkan diri antara pekerjaan dan keluarga, karena jam kerja yang dapat diatur dan disesuaikan. Hal ini berbanding terbalik dengan responden yang bekerja di sektor perbankan dimana jam kerja yang ditawarkan sudah ditentukan dan kurang fleksibel.

III. Tabel 3 menunjukkan ketiga responden ibu rumah tangga merasa bahwa menjadi ibu rumah tangga sudah termasuk bekerja bahkan lebih berat dan tidak tentu waktunya. Berbeda dengan wanita karier yang waktu kerjanya jelas dan ada waktu untuk istirahat, ketiga responden ini merasa bahwa menjadi ibu rumah tangga merupakan pekerjaan yang tidak ada jam kerjanya, sehingga mereka harus terus bekerja dari pagi mulai bangun tidur hingga malam akan tidur lagi. Selalu saja ada yang dikerjakan dan tidak pernah berhenti.

Namun, kelebihan yang dirasakan ketiga responden ini apabila dibandingkan dengan responden wanita karier di sektor perbankan dan non-perbankan, responden ibu rumah tangga merasa senang karena lebih banyak waktu dengan keluarga. Meskipun lelah, responden dapat melihat setiap tumbuh kembang anak, mengontrol anak, mengawasi anak. Berbeda dengan wanita karier yang harus terbagi waktunya antara keluarga dengan pekerjaan.

IV. Tabel 4 menunjukkan tentang alasan perempuan berkeluarga yang memutuskan untuk tetap bekerja setelah menikah menurut teori hierarki kebutuhan. Teori hierarki kebutuhan ini dikemukakan oleh Abraham Maslow (1943). Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, terdapat tiga tingkatan dominan dari lima tingkatan yang dikemukakan oleh Maslow yang mempengaruhi perempuan berkeluarga untuk tetap bekerja setelah menikah, yaitu *the psychology needs*, *the need for self-actualization* dan *the esteem needs*, dan diantara ketiga tingkatan tersebut yang paling dominan adalah tingkat *the psychology needs* (Green, 2000).

Tingkatan *the psychology need* mendasari keputusan responden 1a, 1b dan 2c. Menurut ketiga responden tersebut, mereka memilih untuk tetap bekerja setelah menikah karena ingin membantu suami dalam memenuhi kebutuhan keluarga. Ketiga responden merasa dengan bekerja maka perekonomian keluarga cenderung lebih stabil dan kebutuhan keluarga dapat terpenuhi dengan mudah. Namun, meskipun bekerja, ketiga responden tidak melupakan kewajibannya sebagai ibu rumah tangga.

Tingkatan *the esteem needs*: kebutuhan tinggi mendasari keputusan responden 2a dan 2b. Dengan bekerja, responden 2a merasa lebih mandiri sehingga tidak terus bergantung dengan suami. Selain itu, sebelum menikah responden 2a pun sudah bekerja. Sedangkan yang mendasari responden 2b untuk tetap bekerja yaitu adanya dukungan dari suami yang mengizinkan untuk responden mengejar keinginan untuk menjadi dosen. Adanya keyakinan untuk berprestasi dalam diri menjadi alasan lain responden 2b memilih untuk tetap bekerja setelah menikah. Kemandirian dan mengejar kebutuhan ego itulah alasan kedua responden ini berada di tingkatan *the esteem needs*: kebutuhan tinggi.

Sedangkan *the need for self-actualization* mendasari alasan responden 1c untuk tetap bekerja setelah menikah. Responden 1c merupakan salah satu responden yang berada di tingkatan tertinggi dalam teori hierarki kebutuhan. Dasar alasan responden memilih untuk tetap bekerja adalah untuk membantu perekonomian keluarga, responden merasa bahwa apabila suami dan istri bekerja maka kebutuhan keluarga dapat dengan mudah terpenuhi. Setelah tingkatan demi tingkatan terlewati, kini responden merasa bekerja merupakan bentuk aktualisasi diri, yakni bentuk syukur responden atas potensi yang diberikan oleh Tuhan. Sehingga, terbukti bahwa kini responden 1c menduduki posisi direktur.

V. Analisis Ekonomi

Analisis pasar kerja dapat diuraikan sebagai penyediaan tenaga kerja berdasarkan keluarga sebagai suatu unit pengambil keputusan. Besar waktu yang disediakan atau dialokasikan oleh suatu keluarga untuk keperluan bekerja merupakan fungsi dari tingkat upah (Eisenhauer, 2014).

Apabila dihubungkan dengan responden baik responden dari sektor perbankan, non-perbankan dan ibu rumah tangga, dalam setiap keputusan yang akan diambil terutama dalam keputusan untuk mengambil kesempatan mendapat gaji lebih tinggi dengan resiko jauh dari keluarga bagi responden wanita karier, responden tersebut mempertimbangkan keluarga terlebih dahulu. Responden sadar bahwa selain pekerja di kantor, responden juga seorang ibu rumah tangga, sehingga dalam menjalankan peran gandanya harus seimbang.

Dilihat dari sisi ekonomi, wanita karier memang lebih berpenghasilan besar dibandingkan ibu rumah tangga. Wanita karier dapat memenuhi kebutuhannya sendiri tanpa harus selalu bergantung kepada suami. Berbeda dengan ibu rumah tangga, ibu rumah tangga tidak berpenghasilan sehingga apabila ingin memenuhi keinginannya cenderung meminta bantuan dari suami ataupun menahan keinginan tersebut. Wanita karier juga dapat membantu suami dalam mencukupi perekonomian keluarga, sedangkan ibu rumah tangga belum tentu bisa.

Menurut Simanjuntak (1985), kenaikan tingkat upah berarti pertambahan pendapatan. Dengan status ekonomi lebih tinggi, seseorang cenderung untuk meningkatkan konsumsi dan menikmati waktu senggang lebih banyak, yang berarti mengurangi jam kerja (*income effect*). Hal inilah yang dilakukan oleh wanita karier ketika mendapat tawaran gaji yang lebih tinggi namun dengan resiko jauh dari keluarga. Wanita karier cenderung mengurangi jam kerjanya ketika merasa sudah berada di posisi yang cukup tinggi ataupun sudah banyak menyita waktu dengan keluarga.

Hal ini membenarkan teori *Backward Bending of Labor Supply* yaitu suatu keadaan dengan jam kerja merespons secara positif terhadap kenaikan upah hingga ke tingkat tertentu, yakni peningkatan lebih lanjut dalam upah per jam mendorong pengurangan jam-jam yang diinginkan tenaga kerja.

Kesimpulan

Hasil temuan lapangan yang ada dapat disimpulkan bahwa setiap responden memiliki alasan yang berbeda terkait keputusan untuk tetap bekerja atau tidak setelah menikah. Alasan responden perempuan berkeluarga yang tetap bekerja setelah menikah didominasi dengan alasan untuk membantu perekonomian keluarga. Sedangkan responden perempuan menikah yang tidak bekerja dan memilih menjadi ibu rumah tangga juga memiliki alasan tersendiri.

Responden perempuan berkeluarga yang tetap bekerja setelah menikah yang kemudian disebut wanita karier, mengalami perbedaan dalam bekerja sebelum dan sesudah menikah. Sebelum menikah, responden merasa bahwa tanggung jawab hanya untuk dirinya sendiri, sedangkan setelah menikah tanggung jawab tidak lagi untuk diri sendiri melainkan untuk keluarga.

Menjadi wanita karier bukanlah hal yang mudah. Sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Ajaz & Mehmood (2015), hal itu karena perempuan harus melakukan tanggung jawab pada tingkat ganda seperti di rumah dan kantor, maka perempuan merasa sulit untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Namun, menjadi ibu rumah tangga pun tidak bisa dipandang sebelah mata. Menjadi ibu rumah tangga juga seringkali dianggap sebagai pekerjaan. Berbeda dengan bekerja di kantor yang sudah ditentukan jam kerjanya, bekerja di rumah sebagai ibu rumah tangga tidak mengenal waktu, dari bangun pagi hingga malam akan tidur lagi ibu rumah tangga terus bekerja.

Fleksibilitas sebagai wanita karier untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan rumah tangga tidak seluruhnya dirasakan oleh responden yang memutuskan untuk tetap bekerja setelah berkeluarga. Responden yang bekerja di sektor perbankan merasa bahwa waktu bekerja dan keluarga tidak fleksibel. Semakin tinggi posisi yang diduduki

maka semakin tidak akan fleksibel waktunya. Hal tersebut terjadi pada responden yang menempati posisi Direktur Utama.

Berbeda dengan responden yang bekerja di sektor perbankan, responden yang bekerja di sektor non-perbankan merasa bahwa waktu bekerja dan keluarga cukup fleksibel. Waktu kerja responden sama dengan waktu anak sekolah, sehingga waktu responden pulang kantor dan waktu anak pulang sekolah cukup bersamaan. Namun, ketika mendapat tawaran untuk mendapat gaji lebih besar namun dengan syarat jam kerja yang ditambah, responden dari sektor perbankan maupun non-perbankan memilih untuk tidak mengambil tawaran tersebut dengan keluarga sebagai alasan.

Di sisi lain, meskipun pekerjaan sebagai ibu rumah tangga tidak ditentukan waktunya dan tidak menghasilkan berupa materi seperti wanita karier yang bekerja di kantor, namun pekerjaan sebagai ibu rumah tangga menurut responden sangat menyenangkan. Hal itu karena responden memiliki banyak waktu dengan keluarga dan dapat mengontrol tumbuh kembang anak. Sehingga waktu yang dimiliki responden untuk keluarga dapat maksimal.

Hasil analisis *backward bending of labor supply* membuktikan bahwa terjadi pengurangan jam kerja setelah mencapai tingkat upah tertentu yang dilakukan oleh wanita karier terutama yang bekerja di industri perbankan. Hal ini karena pertambahan upah lebih lanjut tersebut justru mengurangi waktu yang disediakan oleh keluarga untuk keperluan bekerja. Penambahan waktu kerja berarti juga mengurangi jumlah waktu yang dapat dipergunakan untuk waktu senggang. Ketika tingkat upah meningkat, waktu luang menjadi lebih mahal, sehingga pekerja secara efektif mengganti konsumsi di tempat waktu luang dengan bekerja lebih lama.

Daftar Pustaka

- Eisenhauer, J. G. (2014). Labor Supply with Friedman-Savage Preferences. *Studies in Economic Finance*, 31(2), 186-201. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/SEF-08-2012-0095>
- Green, C. D. (2000). A Theory of Human Motivation. *Classics in The History of Psychology*. Ontario, Toronto: Pcyshological Review. Diambil kembali dari <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>
- Indriani, M. (2016). Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional. *Gema Keadilan*, 3. Diambil kembali dari <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/gk/article/view/3644>
- Komariah, S. (2006). *Laporan Akhir Kompendium*. Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Hukum dan HAM, Jakarta.
- Saira AJAZ, B. M. (2015). Impact of Work Family Conflict on Female Intent to Quit: Descriptive Study of Commercial Banks of Faisalabad, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 5, 74-83. doi:10.6007/IJARAFMS/v5-i4/1847
- Simorangkir, E. (2019). *Mau Jadi Negara Maju, RI Perlu Tingkatkan Angkatan Kerja Perempuan*. Diambil kembali dari detikFinance: <https://finance.detik.com/berita->

ekonomi-bisnis/d-4634383/mau-jadi-negara-maju-ri-perlu-tingkatkan-angkatan-kerja-perempuan

Sustika, I. (2018). *Rumah adalah Istana Terindah Bagi Wanita Untuk Berkarya*. Diambil kembali dari womanpreneur-community.com: <http://womanpreneur-community.com/blog/rumah-adalah-istana-terindah-bagi-wanita-untuk-berkarya/>

Zulfanetti, J. (2016). Analisis Kondisi dan Proyeksi Ketenagakerjaan di Provinsi Jambi. *Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah*, 3.